

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam organisasi mempunyai beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia untuk menggerakkan tercapainya tujuan yang telah disepakati. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah organisasi pemerintah yang merupakan tempat bagi para tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan pegawai maka pimpinan organisasi harus mengelola organisasi secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, kedudukan pegawai sangatlah penting. Karena hal ini pegawai negeri merupakan salah satu unsur yang melaksanakan pemerintahan agar mencapai tujuan. Hasil dari kinerja pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat, baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat (Hafid, Kurnia:2019). Menyadari betapa pentingnya peran pegawai maka pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya. Menurut Robbins dalam (Toding:2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan yang telah ditetapkan akan semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai.

Kinerja pegawai akan tinggi apabila didukung dengan motivasi kinerja pegawai yang baik. Motivasi merupakan suatu dorongan yang menjadi dasar semangat individu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan memahami apa yang menjadi motivasi pegawai, akan membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik juga akan terwujud apabila faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan

Budaya organisasi merupakan suatu nilai atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Didalam suatu organisasi memiliki budaya organisasi masing-masing. Menurut Hafid dan Kurnia (2019) budaya organisasi merupakan alat yang dapat menyatukan pegawai dalam bekerja, hal ini dikarenakan budaya organisasi memicu adanya interaksi kebiasaan-

kebiasaan yang mempengaruhi pegawai sehingga tercipta keserasian kerja yang mendorong adanya kinerja optimal dari pegawai.

Budaya organisasi menunjukkan identitas suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi acuan para pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi. Salah satu peran budaya organisasi yaitu menimbulkan rasa kepemilikan terhadap pegawai dan meningkatkan loyalitas pegawai didalam organisasi. Peran lain yang ditimbulkan budaya organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih baik. Budaya organisasi yang baik akan berdampak kepada pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dari budaya yang telah disepakati bersama. Peran lain yang ditimbulkan dari budaya organisasi yaitu sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai yang melibatkan diri dalam kegiatan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Dewi (2017) komitmen organisasi merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang pegawai bisa disebut memiliki komitmen apabila pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi, hal ini dinilai bagaimana seseorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi dipandang mampu meningkatkan

kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuni. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan akan memungkinkan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai membentuk suatu kebiasaan pegawai dalam menciptakan hasil kinerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015) pada Inspektorat Kabupaten Pematang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, tim atau organisasi. Menurut Robbins (2015:249) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi. Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada para pemimpinnya. Apabila para pemimpin melaksanakan tugasnya dengan yang baik maka suatu organisasi mungkin mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Tanpa adanya pemimpin yang efektif dan kreatif, organisasi sulit untuk berkembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Toding (2018) pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan

faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pemimpin memberikan contoh dalam melaksanakan kegiatan dan memberikan motivasi terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kepemimpinan yang efektif diperlukan disebuah organisasi untuk kelangsungan hidup organisasi. Pimpinan yang efektif dapat mengambil keputusan secara tepat dalam memecahkan masalah. Pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik, dapat mempengaruhi pegawai dan membawa pegawai pada pencapaian tujuan organisasi. Para pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab apabila para pegawai memiliki pimpinan yang dapat diteladani.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul penelitian **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh budaya organisasi, tentang komitmen organisasi, tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia Pendidikan khususnya bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Secara Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

- b. Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa-masa yang akan datang.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika digunakan sebagai gambaran yang jelas dan sistematis mengenai penelitian ini agar mudah dipahami pembaca dalam penelitian yang dilakukan peneliti. Secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan cara mendeskripsikan dan penjabaran variabel penelitian yang meliputi budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Serta dibahas tentang penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

##### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V    PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk peneliti selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**